

Changements dans les législations du travail au Canada

Michel Gauvin, Jeffrey Lawrence et Geoffrey Brennan

Volume 38, numéro 3, 1983

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029385ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029385ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Gauvin, M., Lawrence, J. & Brennan, G. (1983). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 38(3), 667–675. <https://doi.org/10.7202/029385ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1983

Cet document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Changements dans les législations du travail au Canada

1^{er} avril au 31 juillet 1983

Alberta

Labour Statutes Amendment Act, 1983 (*Loi de 1983 modifiant les lois sur le travail*) Projet de loi 44; Sanctionné: 06/06/83

Cette loi modifie de différentes façons la Labour Relations Act (L.R.A.) (Loi sur les relations de travail). Certaines de ces modifications ont trait aux négociations collectives. Elles stipulent qu'on ne peut tenir qu'un seul vote de grève ou de lock-out relativement à un même conflit. En outre, dans le cas où le ministre du Travail établit une commission d'enquête sur le différend, à moins qu'une partie au différend n'avise le conseil des relations de travail de son acceptation des recommandations de la commission d'enquête dans les dix jours après en avoir reçu copie du ministre, le conseil tiendra un vote sur l'acceptation ou le rejet de ces recommandations par les employés ou employeurs affectés par le conflit qui sont représentés par la partie en question. Une disposition de la L.R.A., qui traite du cas où un employeur succède à un autre, est également changée de façon à clarifier les pouvoirs du conseil concernant le statut d'un agent négociateur, d'une convention collective et de procédures intentées en vertu de la législation.

Une autre modification à la L.R.A. prévoit que, à la suite d'une plainte et après enquête du conseil, une contravention de toute disposition de la Loi constitue une pratique déloyale de travail à l'égard de laquelle le conseil possède des pouvoirs de réparation. En outre, la Loi a pour effet d'assujettir aux dispositions de la L.R.A. les négociations des pompiers et impose à ce groupe ainsi qu'à un certain nombre d'employés d'hôpitaux l'arbitrage exécutoire de leurs différends.

La Loi modifie la Public Service Employee Relations Act (P.S.E.R.A.) (Loi sur les relations de travail dans la fonction publique) de façon à: définir de manière plus précise les exclusions de ceux qui exercent des fonctions de direction ou de confiance; contrôler l'octroi d'injonctions; prévoir des amendes pour les syndicats provoquant des grèves défendues par la P.S.E.R.A.; et à soustraire de l'application de la P.S.E.R.A. la plupart des employés de la commission des alcools.

Cette chronique a été préparée par Michel GAUVIN et Jeffrey LAWRENCE, agents de recherche, Analyse et recherche législatives, Travail Canada.

The information contained in this article is available in English under the title *Index of Labour Legislation*, from Legislative Analysis and Research, Labour Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0J2

Ces modifications précisent également des critères, y compris toutes politiques fiscales pertinentes du gouvernement spécifiées par écrit par le trésorier de la province, dont on doit tenir compte dans les cas d'arbitrage de différends obligatoire en vertu de la L.R.A. et de la P.S.E.R.A. De plus, la Loi permet à l'employeur de suspendre la pratique du précompte syndical pour une période allant jusqu'à 6 mois lorsqu'un grève est déclarée par le conseil être contraire aux procédures d'arbitrage obligatoire contenues dans chacune de ces lois.

Cette Loi entrera en vigueur par voie de proclamation.

Occupational Health and Safety Amendment Act, 1983 (*Loi de 1983 modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail*) Projet de loi 51; Sanctionné: 06/06/83

Un objectif primordial de ces modifications est de s'assurer qu'il sera possible d'adopter les dispositions de la Coal Mine Safety Act (Loi sur la sécurité dans les mines de charbon) et de la Quarries Regulations Act (Loi sur la réglementation des carrières) dans de nouveaux règlements émis en vertu de l'actuelle Loi sur la santé et la sécurité au travail. Le projet de loi permettrait également aux employeurs de proposer des alternatives acceptables à des exigences réglementaires spécifiques; il précise quelles actions devraient suivre un refus de travailler dans des conditions de danger imminent et prévoit des réparations précises en cas de mesures disciplinaires ou de congédiement injustifiés. En outre, les employeurs et les maîtres d'oeuvre désignés par règlement seraient obligés de préparer une politique de santé et de sécurité au travail ainsi que des mesures d'application de cette politique et d'en informer leurs travailleurs lorsque c'est raisonnablement possible. En prévoyant la production de codes de pratiques, les changements à la Loi permettraient de réduire le volume de règlements détaillés et d'autres modifications apporteraient des clarifications sur certains points tels que le caractère confidentiel des dossiers médicaux, un préavis de la mise en oeuvre de certains nouveaux projets industriels (tel que défini par règlement), l'instruction des travailleurs quant à leurs devoirs et responsabilités et la rationalisation du système de rapport des lésions et accidents sérieux.

Colombie-Britannique

Projet de loi 2 — Public Service Labour Relations Amendment Act, (*Loi de 1983 modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*)
1^{re} lecture: 07/07/83

La Loi clarifiera les items qui ne peuvent faire partie d'une convention collective entre un employeur et des employés en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Les modifications enlèveraient au syndicat le pouvoir de négocier les effets de réductions d'effectifs et accorderaient au gouvernement le droit explicite de créer et d'éliminer des postes, de déterminer les fonctions attachées à des postes, d'établir un plan d'exécution du travail et de déterminer les programmes et services ainsi que la façon dont ils sont rendus disponibles. En outre, la Loi stipule que toute disposition d'une convention collective serait sans effet lorsqu'elle touche les sujets susmentionnés ainsi que des questions de recrutement ou de nomination d'employés dans la fonction publique et des programmes généraux de formation et de recyclage autre que ceux impliquant des changements technologiques. Les modifications réaffirmeraient également le droit du gouvernement d'établir et d'administrer des systèmes d'évaluation de tâches et de classification et, de façon générale, elles

annuleraient les dispositions existant dans une convention collective et concernant ces systèmes. Toutefois, ces amendements n'affecteraient pas le droit d'un syndicat de négocier des échelles de traitement ou des procédures de révision de la place du poste d'un employé au sein du système, ni n'annuleraient les dispositions d'une convention collective sur l'évaluation ou la classification qui traitent d'échelles de traitement ou de procédures de révision.

Projet de loi 3 — Public Sector Restraint Act (*Loi sur les restrictions dans le secteur public*) 1^{re} lecture: 07/07/83

Cette Loi permettrait aux employeurs dans le secteur public de mettre à pied, sans avoir à donner de motifs, des employés lorsque leur convention collective vient à échéance ou, à la fin de la prochaine session académique dans le cas d'enseignants au sens de la School Act (*Loi sur les écoles*). On donne une large définition au secteur public qui comprend la fonction publique, les commissions scolaires et les institutions d'enseignement post-secondaires, les services de soins communautaires, les hôpitaux, les municipalités, les bibliothèques, les corporations de la couronne et une variété de commissions, conseils, bureaux et régies du secteur public et para public.

La législation donnerait au lieutenant gouverneur en conseil le pouvoir d'émettre des règlements concernant la mise en application des mises à pied y compris les critères à utiliser pour décider quels employés, dans les groupes désignés par les employeurs dans le secteur public, seront congédiés. Ces critères peuvent comprendre la compétence, l'aptitude et les qualifications des employés, les exigences opérationnelles et l'efficacité, l'ancienneté et les dispositions de conventions collectives qui portent sur l'ancienneté. Les règlements élaborés pourraient également permettre à certains employeurs dans le secteur public de déplacer ou de reclassifier des employés au sens de la Public Service Act (*Loi sur la fonction publique*) ou de leur assigner de nouvelles fonctions.

La Loi permettrait au lieutenant gouverneur en conseil d'émettre des règlements concernant l'indemnité à laquelle peuvent avoir droit les employés congédiés sans motif. Cette indemnité pourrait comprendre des allocations de déplacement et de recyclage et des prestations de retraite supplémentaires en vertu d'un certain nombre de régimes de pension dans le secteur public. Un employé mis à pied pourrait opter pour l'indemnité prévue dans les règlements ou chercher tout autre remède, à l'exception de la réintégration, qu'il peut avoir à sa disposition par le fait de son congédiement.

Le lieutenant gouverneur en conseil aurait également le pouvoir d'émettre des règlements visant à atteindre un niveau de traitement uniforme et équitable pour les cadres supérieurs du secteur public et à contrôler, limiter ou réduire ce traitement. Ces règlements pourraient créer des systèmes d'évaluation de tâches et de classification pour les cadres supérieurs et les catégories qui s'appliquent à eux pourraient être établies, modifiées ou abolies. La Loi obligerait le commissaire de la stabilisation des traitements à dresser une liste des postes des cadres supérieurs dans le but de mettre en application les dispositions susmentionnées.

Projet de loi 11 — Compensation Stabilization Amendment Act, 1983 (*Loi de 1983 modifiant la Loi sur la stabilisation des traitements*) 1^{re} lecture: 07/07/83

Ces modifications enlèveraient des lignes directrices et des règlements sur la stabilisation des traitements la présente limite de 24 mois et elles stipulent clai-

rement que ces lignes directrices et règlements peuvent limiter, maintenir ou réduire les traitements dans le secteur public. La Loi ferait en sorte que la considération essentielle reliée à la détermination du traitement soit la capacité de payer de l'employeur du secteur public. Cette Loi autoriserait également le commissaire de la stabilisation des traitements, en vertu de nouveaux règlements qui peuvent être présentés, à déterminer l'augmentation de la productivité des employés du secteur public. On tiendrait compte de ce pourcentage d'augmentation en établissant les variations de traitements.

La Loi interdirait à un employeur du secteur public de mettre en vigueur un régime de traitement avant que le commissaire ne l'ait revue et ait décidé qu'il se situe à l'intérieur des lignes directrices ou des règlements, le cas échéant. La Loi obligerait également les arbitres ou les conseils d'arbitrage à reconsidérer des sentences prévoyant un régime qui se situe au delà des lignes directrices ou des règlements. En outre, elle rendrait finale et exécutoire une décision ou ordonnance du commissaire.

Projet de loi 26 — Employment Standards Amendment Act, 1983 (*Loi de 1983 modifiant la Loi sur les normes d'emploi*) 1^{re} lecture: 07/07/83

Ce projet de loi vise à abolir le Employment Standards Board (Conseil des normes d'emploi) et à effectuer les modifications de concordance. Les tâches du Conseil seraient désormais réattribuées au Directeur des normes d'emploi ainsi qu'aux agents des normes d'emploi. Le directeur serait habilité à assumer les fonctions adjudicatives jusqu'alors exercées par le Conseil. Un agent, s'il ne réussit pas à résoudre une plainte alléguant qu'un salaire est impayé, pourrait émettre un décret ordonnant à l'employeur de payer immédiatement au directeur toute somme due. L'employeur pourrait demander, par requête, au directeur de réviser la décision de l'agent en offrant en dépôt la plus élevée des sommes suivantes: 100\$ ou 10% de la somme en litige. La décision du directeur, énoncée dans un certificat, pourrait être enregistrée au greffe du tribunal et ainsi avoir qualité de jugement exécutoire. Un appel de cette décision à la Cour du comté pourrait être entendu dans les 45 jours de l'émission du certificat. Les salaires impayés ne constitueraient plus une créance hypothécaire, mais toujours un privilège et une charge grévant le patrimoine réel et personnel du débiteur.

Les parties à une convention collective pourraient déroger à l'application de la Loi quant aux heures normales de travail, à la prime de surtemps, aux cessations d'emploi et aux mises à pied ainsi qu'aux congés de maternité en stipulant simplement des normes moins avantageuses dans la convention collective. Si aucune disposition n'était stipulée, les parties de la Loi traitant de ces sujets s'appliqueraient et seraient considérées comme faisant partie intégrante de la convention. Lorsque surviendrait un conflit ayant rapport à l'application ou l'interprétation de ces parties, la procédure de grief contenue dans la convention s'appliquerait.

Les dispositions sur l'indemnité de départ seraient clarifiées et modifiées de façon à permettre au directeur de considérer certains versements comme étant une indemnité de départ. La responsabilité des administrateurs, eu égard à l'indemnité de départ, serait abolie dans le cas de séquestration, de faillite et d'action en vertu de l'article 178 de la Loi sur les banques (Statuts du Canada).

Un salarié mis à pied temporairement aurait, au même titre que les autres, droit à un préavis de cessation d'emploi.

Les prérequis à l'émission d'un permis pour le travail agricole à contrat deviendrait plus rigoureux.

L'article 80 serait modifié afin de prévoir certaines limites aux recours en recouvrement de salaires et en dommages-intérêts en vertu d'une plainte ainsi que de permettre l'exclusion de cas où d'autres procédures auraient été entamées.

De plus, le projet de loi permettrait qu'une enquête sur une plainte soit écourtée dans les cas où il y a insuffisance de preuve.

Enfin, le projet de loi abrogerait l'entière Partie 12 de la Loi, qui traite du Conseil des normes d'emploi.

Île-du-Prince-Édouard

Compensation Review Act (*Loi sur les révisions des traitements*) Projet de loi 39; Sanctionné: 23/06/83

De façon générale cette Loi limite les augmentations de traitement des employés du secteur public pendant deux années de restriction commençant à la date, après le 1^{er} avril 1983, à laquelle les régimes de traitement actuels se terminent. L'augmentation maximum dans les salaires horaires moyens pendant la période de restriction est de 5% mais pas plus de 40% de cette augmentation peut être payée dans la première année. Toutefois, une somme additionnelle, jusqu'à concurrence de 2.5%, pourvoit à des hausses et ajustements spéciaux. La législation s'applique à divers groupes d'employés du secteur public, y compris: les fonctionnaires provinciaux, les employés des corporations de la Couronne, les commissions scolaires, les employés de l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard et du Collège Holland, les employés d'hôpitaux et les travailleurs de foyers pour personnes âgées.

La Loi autorise également un commissaire à la révision des traitements à superviser les régimes de rémunération dans le secteur public. L'Annexe A de la Loi énonce huit critères — comprenant la capacité de payer, les relations historiques, les effets de l'inflation, les changements dans la productivité et la possibilité pour l'employeur de recruter et conserver un personnel compétent — dont le commissaire tiendra compte en décidant si un régime de rémunération est juste et raisonnable. Celui-ci approuve le régime s'il est à son avis juste, raisonnable et en deçà des limites et il le rejette dans le cas contraire. L'Annexe B de la Loi contient une formule type de règlement qui prévoit des augmentations de traitements parallèles à celles permises par la Loi et que les employeurs et syndicats du secteur public peuvent utiliser, dans les trente jours de l'adoption de la Loi, de façon à en être exclus. Cette Loi est entrée en vigueur 30 jours après la sanction.

Manitoba

Projet de loi 87 — An Act to Amend to Workplace Safety and Health Act (*Loi modifiant la Loi sur la santé et la sécurité sur les lieux de travail*) 1^{re} lecture: 01/06/83

Le projet de loi comprend des amendements qui définissent le genre de lieu de travail et de chantiers de construction où on doit créer un comité de santé et de sécurité ou désigner un représentant des travailleurs. Il propose une révision complète des dispositions qui ont trait au droit de refuser un travail dangereux, incluant les procédures à suivre. Il ajouterait également des dispositions

traitant des circonstances où un congé payé doit être alloué pour la formation dans le domaine de la santé et de la sécurité. Il y aurait enfin une augmentation des amendes prévues en cas d'infractions à la Loi.

Nouvelle-Écosse

Public Sector Compensation Act (*Loi sur les traitements dans le secteur public*) Projet de loi 71; Sanctionné: 01/06/83

Cette Loi limiterait généralement les augmentations des traitements des employés du secteur public à 6% pendant une année de restriction. L'expression «traitements» comprend, entre autres, les congés annuels, les congés fériés, les congés de maladie, les congés sabbatiques et les prestations de retraite. La législation s'appliquerait à divers groupes d'employés du secteur public, y compris: les fonctionnaires provinciaux; les employés des corporations de la couronne; les fonctionnaires municipaux; les enseignants; les employés d'universités; et les employés d'hôpitaux. La Loi définit «année de restriction» comme étant l'année suivant immédiatement la date, après le 15 septembre 1982, qui marquerait l'expiration d'un régime de traitement ou d'une convention collective, néanmoins prolongé en vertu de cette Loi. Cette Loi est entrée en vigueur le jour de sa sanction.

Ontario

An Act to Amend the Labour Relations Act (*Loi modifiant la Loi sur les relations de travail*) Projet de loi 62; Sanctionné: 21/06/83

Le projet de loi interdit à une personne, un employeur, une organisation d'employeurs ou à une personne agissant au nom d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs d'être impliqué dans une action répréhensible en rapport à une grève ou d'engager des briseurs de grève professionnels ou d'agir en tant que tels. La législation est entrée en vigueur le jour de sa sanction.

Projet de loi 68 — An Act to Amend the Employment Standards Act (*Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi*) 1^{re} lecture: 14/06/83

Ce projet de loi vise à interdire l'usage des tests de détecteur de mensonges pour fin de sélection du personnel. L'interdiction s'applique à tout employeur et employeur éventuel, y compris les forces policières, les syndicats, les sociétés en nom collectif et autres organisations non-incorporées. En vertu de la Partie XI-A proposée, tel qu'il est prévu dans l'article (2) du projet de loi, les plaintes peuvent être entendues par un agent des normes d'emploi. Les modifications contenues aux articles 1, 3 et 4 sont complémentaires à l'adoption de la Partie XI-A. Cette législation proposée entrera en vigueur le jour de sa sanction.

Québec

Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives, Projet de loi 17; Sanctionné: 23/06/83

La Loi élargit la protection du droit d'association en prévoyant que les représailles et les mesures discriminatoires prises contre un salarié à cause de l'exercice par celui-ci d'un droit qui lui résulte du Code du travail constitue des pratiques déloyales pour lesquelles l'employeur peut être poursuivi et le salarié être indemnisé. Une ordonnance de réintégration d'un salarié émise par un commissaire du travail est exécutoire malgré appel.

La législation consacre la règle du premier dépôt lors d'une requête en accréditation visant des salariés non syndiqués; cette règle a pour effet de rendre irrecevable toute requête en accréditation déposée dans les jours qui suivent le dépôt de la première requête. Elle établit de plus que le caractère de domination d'une association de salariés requérante par la partie patronale peut être soulevé en tout temps. On permet également l'accréditation sur simple majorité lorsque deux associations participent à un scrutin de représentation ordonné en vertu du Code et qu'elles obtiennent ensemble la majorité absolue des voix des salariés qui ont droit de vote.

La Loi vise à accélérer l'arbitrage de différends et de griefs en remplaçant le conseil ou le tribunal d'arbitrage, lesquels peuvent être tripartites, par un arbitre unique. L'arbitre de différend est assisté d'assesseurs syndical et patronal, sauf si les parties en conviennent autrement dans les 15 jours de sa nomination. Quant à l'arbitre de grief, il procède à l'arbitrage avec assesseurs s'il y a entente à cet effet entre les parties dans un délai semblable.

On précise les pouvoirs de cet arbitre et les règles relatives au grief et au déroulement de l'arbitrage. Il est stipulé, en outre, que l'arbitrage d'une première convention collective doit avoir lieu lorsque, selon l'arbitre, il apparaît improbable que les parties puissent en venir à la conclusion d'une convention dans un délai raisonnable.

Les modifications visent également à resserrer les dispositions anti-briseurs de grève en interdisant à un employeur d'utiliser, dans un établissement où une grève légale ou un lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qu'il emploie dans cet établissement ou d'un sous-traitant pour remplir les fonctions d'un salarié concerné. Ceci s'applique également à une personne, autre qu'un salarié au sens du Code, qu'il emploie dans un autre établissement où il n'y a pas de salariés faisant partie de l'unité de négociation en cause.

Les dispositions décrites ci-haut entreront en vigueur le 1^{er} septembre 1983.

Saskatchewan

Trade Union Amendment Act, 1982 (*Loi de 1983 modifiant la Loi sur les syndicats*) Projet de loi 104; Sanctionné: 17/06/83

Parmi les changements les plus significatifs, la Loi:

- élargit la capacité du conseil des relations de travail à déterminer des exclusions d'employés remplissant des fonctions de gérance;
- prescrit une période d'attente de six mois à compter de la date du rejet d'une demande d'accréditation lorsque la demande est faite par le même syndicat à l'égard de la même unité d'employés (ou essentiellement la même) à moins que le conseil n'écourte cette période;
- enlève l'obligation pour le conseil de tenir un scrutin de représentation à la suite d'une demande d'accréditation lorsqu'il n'y a pas de syndicat accrédité et qu'on a rempli l'exigence d'avoir l'appui d'au moins 25 p. 100 des employés;
- précise que, pourvu qu'il n'y ait pas d'intimidation, de menace ou d'autres influences indues, un employeur peut communiquer avec ses employés lorsque ceux-ci exercent un droit conféré par la législation;
- prévoit une définition plus large des personnes habilitées à voter lors d'un vote de grève;

- considère comme pratique déloyale de travail, le fait pour un employé, un syndicat ou autre personne d'utiliser toute coercition ou intimidation à l'égard d'un employé en vue de décourager toute action pouvant mener à la révocation de l'accréditation;
- exige un préavis écrit de 48 heures avant la grève ou le lock-out;
- permet au conseil de considérer une demande de l'employeur, du syndicat ou des employés touchés quant à la tenue ou la vérification d'un vote de grève ou de ratification par le conseil lui-même ou une personne qu'il nomme;
- augmente les amendes prévues pour une pratique déloyale de travail, une contravention à la Loi ou un défaut de se conformer à une ordonnance du conseil et rend ces pénalités applicables à un syndicat (auparavant, celles-ci s'appliquaient seulement aux individus faisant partie d'un syndicat);
- prévoit une obligation pour le syndicat de représenter de façon loyale les employés de l'unité de négociation;
- fait en sorte qu'un syndicat puisse poursuivre ou être poursuivi aux fins de la Loi;
- empêche la perte de la carte de membre d'un syndicat lorsqu'elle est requise pour conserver un emploi et que cette perte est causée par le fait que l'employé a été impliqué dans des activités contre le syndicat (une amende peut être imposée à un syndiqué qui a travaillé pour un employeur subissant une grève légale mais celle-ci ne peut excéder les gains nets acquis durant la grève);
- prévoit l'application des principes de justice naturelle dans les conflits entre les employés et les syndicats quant à la carte de membre ou des mesures disciplinaires en vertu de la constitution du syndicat;
- exige qu'on donne à un employé qui a droit d'y assister, un préavis raisonnable des réunions du syndicat;
- interdit la grève ou le lock-out pendant la durée de la convention collective, et
- permet au syndicat, à l'employeur et aux employés impliqués, lorsqu'il sont en nombre suffisant, de présenter une demande au conseil relativement à la tenue d'un scrutin parmi les travailleurs en grève sur l'offre finale de l'employeur lorsque la grève se prolonge depuis 30 jours ou plus; ce vote se tient à la discrétion du conseil et ne peut être ordonné qu'une fois à l'égard d'un même conflit.

La Loi a pris effet le 15 juillet 1983.

Terre-Neuve

Projet de loi 15 — An Act to Amend the Labour Relations Act, 1977 (*Loi modifiant la Loi de 1977 sur les relations de travail*) 1^{re} lecture: 15/03/83

Le projet de loi propose divers amendements à la Loi de façon à clarifier certains articles et à effectuer un certain nombre de modifications importantes. Celles-ci comprennent:

- un changement de la clause de la Loi qui a trait aux délais à respecter lors d'une demande d'accréditation pendant la durée d'une convention collective;

- la possibilité pour les contracteurs dépendants de former des unités de négociation distinctes;
- une disposition prévoyant que lorsque les parties ont négocié et n'ont pu en arriver à conclure une première convention collective et qu'à la demande de l'une des parties le ministre du Travail lui ordonne d'enquêter sur le conflit le conseil des relations de travail aurait le pouvoir de régler les modalités d'une convention qui lierait les parties à moins que celles-ci ne consentent à les modifier;
- une disposition concernant le précompte syndical dans les conventions collectives, sauf dans l'industrie de la construction, lorsque le syndicat en fait la demande et
- l'attribution au conseil d'une marge de manoeuvre plus large lorsqu'il est saisi d'une plainte d'un employé qui prétend que son agent négociateur n'a pas agi de bonne foi en rapport à un grief qu'il a déposé contre son employeur.

An Act to Amend the Public Service (Collective Bargaining) Act, 1973 (*Loi modifiant la Loi de 1973 sur les négociations collectives dans la fonction publique*) Projet de loi 59; Sanctionné: 31/05/83

Le projet de loi vise: à désigner les groupes de travailleurs — principalement ceux occupant des postes confidentiels ou de cadres — qui ne sont pas considérés comme «employés» au sens de la Loi; à prévoir qu'une personne ne perde pas son statut d'employé pour la simple raison qu'un arrêt de travail est causé par une grève ou un lockout ou qu'elle a été congédiée contrairement aux dispositions de la Loi; à changer la méthode pour désigner les employés essentiels ainsi qu'à interdire la tenue d'un scrutin de grève ou d'une grève avant que ne soit terminée la procédure de désignation. De plus cette Loi permet au Ministre de nommer un médiateur afin d'aider les parties à parvenir à un accord et de différer une demande de nomination d'une commission de conciliation jusqu'à ce qu'un conciliateur ou un médiateur soit nommé.

En outre, les modifications font en sorte: que l'agent négociateur, lorsqu'une majorité d'employés dans une unité de négociation ont voté en faveur de la grève, donne avis écrit de la date à laquelle débutera la grève; que lorsqu'un avis de grève a été donné, mais que les employés n'ont pas fait la grève à la date stipulée, toute grève soit interdite pendant un mois après cette date et ne puisse avoir lieu avant qu'un nouvel avis de grève ne soit donné; que les grèves tournantes dans les services de santé soient prohibées.

Par ailleurs, le projet de loi vise également: à permettre à un conseil d'arbitrage de réviser et remplacer une sanction injuste portée contre un employé congédié ou puni par un employeur; à permettre l'inclusion dans la *Loi de 1973 sur les négociations collectives dans la fonction publique* des dispositions sur les obligations du successeur contenues dans la *Labour Relations Act (1977) (Loi de 1977 sur les relations ouvrières)* ainsi qu'à prévoir l'application de l'article 9 de la loi générale — qui traite du fonctionnement des comités du conseil des relations de travail — aux négociations entreprises en vertu de la législation sur les négociations collectives dans le secteur public.

Finalement, cette Loi entrera en vigueur à une date fixée par proclamation.